

MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA

Oleh:
Gainer Frisky Lakoy

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado
e-mail: gainer_lakoy@yahoo.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Motivasi adalah dorongan atau kehendak seseorang untuk melaksanakan tindakan atau kegiatan dalam lingkup tugas-tugas yang merupakan pekerjaan di lingkungan sebuah organisasi. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompensasi, pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Metode penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 79 pegawai dan diambil 44 responden sebagai sampel berdasarkan metode *simple random sampling*. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja, kompensasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja dan kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini menunjukkan kurangnya motivasi dan kompensasi yang diterima pegawai belum sesuai dengan risiko pekerjaan yang akan dilaksanakan.

Kata kunci: *motivasi kerja, kompensasi, pengembangan karir, kinerja pegawai*

ABSTRACT

Human resources in an organization is a very important determinant of the effectiveness of ongoing activities within the organization. Motivation is the drive or the will of a person to perform actions or activities within the scope of the tasks that constitute an organization's work environment. Compensation is something that is received by the employee as remuneration for their work. Career development is a condition that shows increases one's status within an organization. This study aimed to determine the effect of work motivation, compensation, career development on employee performance in the Regional Disaster Management Agency of North Sulawesi Province. The method used is associative. The study population amounted to 79 employees and 44 respondents in the sample taken by simple random sampling method. Analysis tool used is multiple linear regression. The results showed motivation, compensation and career development simultaneously significant effect on employee performance. Employee motivation and compensation partially no significant effect on employee performance while significantly influence the career development of employee performance Disaster Management Agency of North Sulawesi Province. This shows a lack of motivation and compensation received by an employee is not in accordance with the risk that the work will be carried out.

Keywords: *work motivation, compensation, career development, employee performance*

PENDAHULUAN

Latar belakang

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan kreatifitas mereka kepada organisasi. Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. (Sopiah, 2008:169) Motivasi adalah keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif.

Salah satu tujuan orang bekerja adalah untuk mengimplementasikan kompetensi yang dimilikinya secara maksimal, dan tujuan lainnya yaitu untuk mendapatkan kompensasi karena manusia dikendalikan oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya seperti keinginan untuk mendapatkan uang yang lebih banyak, peningkatan karir (promosi), dan kekuasaan. (Mathis dan Jackson, 2002:118) Kompensasi adalah faktor yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya. Pengusaha harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan, dan memberikan imbalan terhadap kinerja setiap individu di dalam organisasi.

Pengembangan karir mempengaruhi komitmen organisasi dan kinerja pegawai, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. (Rivai, 2003:291) Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara yang bergerak dibidang kemanusiaan, memberikan bantuan kepada masyarakat salah satu tugasnya adalah membantu masyarakat yang terkena bencana seperti banjir, tanah longsor, gempa bumi dan lain-lain. Pada saat ini masih banyak tempat-tempat yang pada saat terkena bencana tidak langsung mendapatkan pertolongan. Karena itu Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara didorong untuk mampu bekerja keras dan selalu siap apabila tiba-tiba terjadi bencana agar tempat-tempat yang terkena bencana dapat segera ditangani dengan cepat.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Motivasi kerja, kompensasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
2. Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
3. Kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
4. Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Ardana, dkk. (2012:5) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian suatu nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. Hasibuan (2012:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Motivasi Kerja

Suwanto & Priansa (2011:171) Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Ardana, dkk (2012: 193) motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negative untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer.

Kompensasi

Hasibuan (2012:118) Kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Suwanto & Priansa (2011:220) kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan. Ardana, dkk (2012:153) segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi dapat dikatakan sebagai kompensasi.

Pengembangan Karir

Martoyo (2007:74) Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Ardana, dkk (2012:117) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

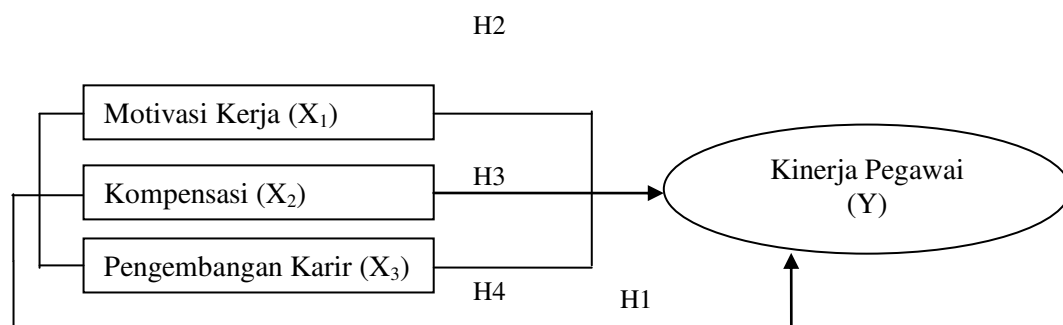
Kinerja Pegawai

Fahmi (2011:2) Kinerja pegawai adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Siagian (2007:305) mengemukakan bahwa kinerja pegawai dapat diartikan sebagai nilai karya dari seorang pegawai tentang bagaimana hal yang bersangkutan dengan pekerjaannya, seperti kemampuan, kekurangan, keletihan, dan potensi yang dimilikinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir yang bersangkutan.

Penelitian Terdahulu

Salah satu penelitian yang dilakukan Kasenda (2013) Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. Jumlah sampel penelitian sebanyak 60 karyawan. Hasil pengujian menunjukkan baik secara simultan maupun parsial kompensasi dan motivasi secara nyata dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dilakukan Harlie (2010) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintahan Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. Hasil pengujian menunjukkan baik secara simultan maupun parsial disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Konsep diolah, 2013

Hipotesis

Hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja, kompensasi dan pengembangan karir diduga berpengaruh signifikan secara bersama terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara (H1)
2. Motivasi kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (H2)
3. Kompensasi diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (H3)
4. Pengembangan karir diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (H4)

Jenis dan Waktu Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode assosiatif yaitu untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan analisis kuantitatif. Waktu penelitian 2 bulan dari bulan Juni-Agustus 2013.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden, dalam hal ini pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara melalui kuesioner.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung baik lewat dokumen, buku – buku, literatur, penelitian terdahulu, internet, dan instansi yang berkaitan dengan penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Studi Lapangan (*Field Research*), pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi, penyebaran kuesioner kepada para pegawai, dan wawancara.
2. Wawancara adalah metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.
3. Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini.
4. Kuesioner adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

Definisi Oprasional Variabel

1. Motivasi kerja (X_1) adalah satu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan.
2. Kompensasi (X_2) adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.
3. Pengembangan karir (X_3) adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu.
4. Kinerja pegawai (Y) adalah merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Metode Analisis

Uji Validitas dan Reliabilitas

Sugiyono (2012:455) validitas adalah derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Satu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Priyatno (2011:69) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *cronbach alpha*. Koefisien *cronbach alpha* yang lebih dari 0,6 menunjukkan keandalan (*reliabilitas*) instrument.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Priyatno (2011:277), uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dengan analisis grafik (normal P-P plot) regresi. Jika menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka residual pada model regresi tersebut terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Priyatno (2011:288), uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai Inflation Factor (VIF) dan Tolerance pada model regresi, jika nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0.1 maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Priyatno (2011:296), uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heterokedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode Scatter plot yaitu dengan melihat pola titik-titik scatterplot regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Santosa dan Ashari (2005:144), analisis regresi linear berganda merupakan persamaan regresi dengan menggunakan dua atau lebih variabel independen.

Persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Kompensasi

X₃ = Pengembangan Karir

a = Konstanta

e = *Stochastic disturbance* atau *stochastic error term*

Pengujian Hipotesis

Uji-F (Simultan)

Priyatno (2011:258), uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel.

Uji-t (Parsial)

Priyatno (2011:252), uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas****Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	r^{hitung}	r^{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0.543	0.297	Valid
	X1.2	0.461		Valid
	X1.3	0.557		Valid
	X1.4	0.540		Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0.409	0.297	Valid
	X2.2	0.353		Valid
	X2.3	0.387		Valid
	X2.4	0.422		Valid
Pengembangan Karir (X3)	X3.1	0.584	0.297	Valid
	X3.2	0.499		Valid
	X3.3	0.506		Valid
	X3.4	0.458		Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0.681	0.297	Valid
	Y.2	0.538		Valid
	Y.3	0.619		Valid
	Y.4	0.667		Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013

Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa keempat variabel yaitu motivasi kerja (X1), kompensasi (X2), pengembangan karir (X3) dan kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid karena memiliki nilai r^{hitung} yang lebih besar dibandingkan dengan r^{tabel} yaitu 0,297 (Priyatno, 2011:59).

Uji Reliabilitas**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Cut of Value	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0.734	0.6	Reliabel
Kompensasi (X2)	0.609		Reliabel
Pengembangan Karir (X3)	0.721		Reliabel
Kinerja Pegawai (X4)	0.804		Reliabel

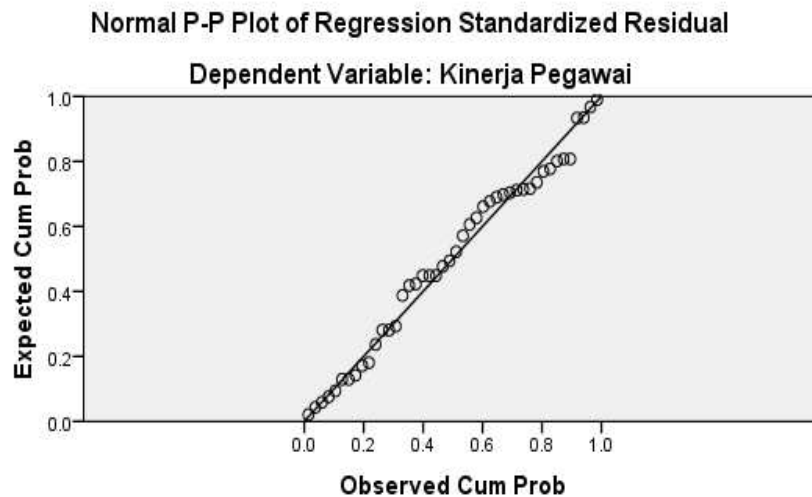
Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013

Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa nilai keempat variabel tersebut 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini adalah reliable (Priyatno, 2011:76).

Hasil Penelitian

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas



Gambar 2: Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013

Gambar 2 sebelumnya menunjukkan bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka residual pada model regresi tersebut terdistribusi normal. (Priyatno, 2011:282).

2. Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi Kerja (X1)	0.768	1.303
Kompensasi (X2)	0.777	1.287
Pengembangan Karir (X3)	0.630	1.587

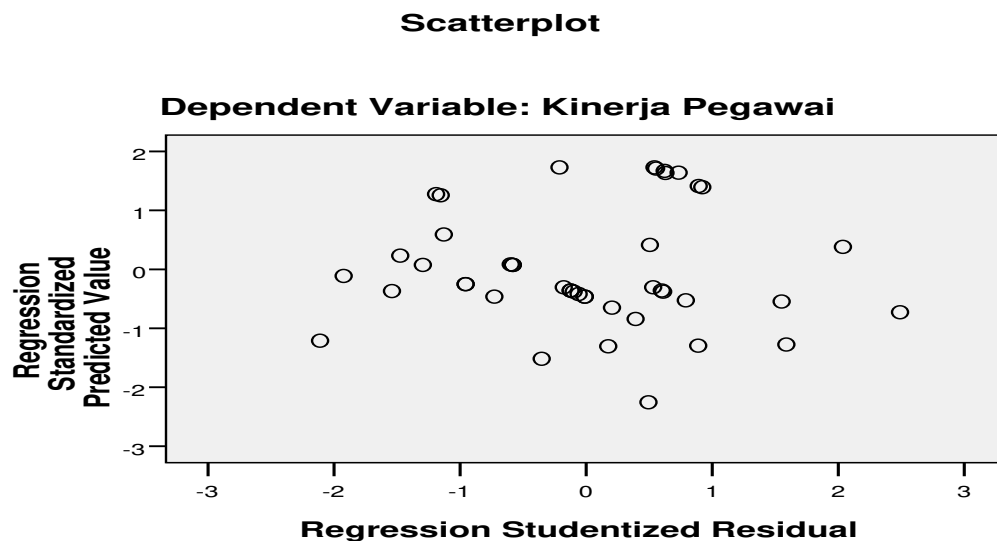
Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013

Hasil perhitungan statistik, diperoleh VIF untuk masing-masing variabel bebas adalah:

1. Variabel motivasi VIF 1.303
2. Variabel disiplin kerja VIF 1.287
3. Variabel kepemimpinan VIF 1.587

Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas karena ketiga variabel diatas memiliki nilai Tolerance lebih dari 0,1 sedangkan nilai VIF kurang dari 10. (Priyatno, 2011:291).

3. Heterokedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013.

Gambar 3 diatas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi (Priyatno 2011:308).

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.582	2.306		1.554	.128		
	Motivasi Kerja	.110	.133	.102	.828	.413	.768	1.303
	Kompensasi	.015	.106	.017	.140	.890	.777	1.287
	Pengembangan Karir	.660	.133	.671	4.958	.000	.630	1.587

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013

Berdasarkan hasil persamaan regresi berganda yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$= 3.582 + 0.110X_1 + 0.015X_2 + 0.660X_3 + e$$

Penjelasan persamaan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 3.582, artinya motivasi kerja, kompensasi dan pengembangan karir 0, maka kinerja pegawai sebesar 3.582.

2. Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0.110, artinya jika motivasi kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0.110 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
3. Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0.015, artinya jika kompensasi mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0.015 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
4. Koefisien regresi variabel pengembangan karir sebesar 0.660, artinya jika pengembangan karir mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0.660 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Pengujian Hipotesis

Uji Simultan

Tabel 5. Ringkasan Hasil Uji F

Variabel	Nilai F	Sig	Keterangan
Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir	15.546	.000 ^a	signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013

Tabel 5 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi, diketahui tingkat signifikansi (Sig.) adalah 0,000 dengan nilai F sebesar 15.546. Oleh karena probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 tolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja, kompensasi, pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Parsial

Tabel 6. Ringkasan Hasil Uji t

Variabel	Nilai t	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja	0.828	0.413	Ho diterima
Kompensasi	0.140	0.890	Ho diterima
Pengembangan Karir	4.958	0.000	Ho ditolak

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2013

Tabel 6 menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), kompensasi (X_2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dan pengembangan karir (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan taraf signifikansi 0.05 pada tabel dalam hasil uji t.

Hasil Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.734 ^a	.538	.504

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2013.

Tabel 7 diatas menunjukkan bahwa nilai R adalah sebesar 0,734. Nilai R ini yang berada diantara $0 \leq R \leq 1$ berarti bahwa garis regresi yang terbentuk dapat meramalkan variabel dependent (Kinerja pegawai sebesar 73.40%. R sebesar 0.734 berarti bahwa variabel motivasi kerja, kompensasi dan pengembangan karir memprediksi atau berkontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 73.40% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel – variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Motivasi Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis bahwa secara simultan variabel bebas (motivasi kerja, kompensasi, pengembangan karir) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) dikarenakan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan dari tingkat signifikansi yang lebih kecil yaitu $0,000 < 0,05$ sehingga dari data ini dapat dilihat bahwa kinerja pegawai secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi kerja, kompensasi dan pengembangan karir.

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi Kerja (X_1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena tingkat signifikansi yang ditunjukkan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,413. Hasil ini menunjukkan bahwa masih kurangnya motivasi kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini bertolak belakang oleh hasil penelitian Gusnita (2012) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi (X_2) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena tingkat signifikansi yang ditunjukkan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,890. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara belum sesuai dengan risiko pekerjaan yang akan dilaksanakan. Penelitian ini bertolak belakang oleh hasil penelitian Kasenda (2013), dimana dalam penelitiannya menyatakan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Pengembangan Karir (X_3) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena tingkat signifikansi yang ditunjukkan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Hal ini berarti bahwa pengembangan karir sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Harlie (2010) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja, kompensasi dan pengembangan karir secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
5. Kurangnya motivasi pegawai dan kompensasi yang diterima pegawai belum sesuai dengan risiko pekerjaan yang akan dilaksanakan.

Saran

1. Pimpinan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara dalam memimpin pegawainya harus selalu memperhatikan faktor motivasi kerja, kompensasi dan pengembangan karir agar tercipta hubungan suasana kerja yang baik antara pemimpin dan pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai.
2. Perlunya profesionalitas dan objektifitas dalam melakukan promosi jabatan dengan tidak melakukan tebang pilih atau pilih kasih. Hal yang sama dilakukan lebih awal pada rekrutmen pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I komang, Ni Wayan Muljati, I Wayan Mudiarta, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Fahmi, Irham, 2011. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Gusnita, Nidya, 2012. *Pengaruh Motivasi dan Ability Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Riau. Jurnal Ekonomi Manajemen*. Hal 1-18. Volume 6. No 2. Maret 2012, Riau.
- Harlie M, 2010. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintahan Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Hal 117-124. Volume 11. No 2. Oktober 2010. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA), Kalimantan.
- Hasibuan, Malayu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kasenda, Ririvega, 2013. *Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. Jurnal EMBA*. Hal 853-859. Volume 1. No 3. Juni 2013. Universitas Sam Ratulangi, Manado.
- Martoyo, Susilo, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kelima. Cetakan Pertama. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Mathis, Robert L, dan Jackson, John H, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Priyatno, Duwi, 2011. *Buku Saku SPSS. Analisis Statistik dengan Microsof Excel & SPSS*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Murai Kencana, Jakarta.
- Santosa P Budi dan Ashari, 2005. *Analisis Statistik dengan Microsoft Exccel & SPSS*. Penerbit ANDI, Yogyakarta.
- Siagian, Sondang, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasional*. Penerbit CV Andi Offset, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta, Bandung.
- Suwanto H, dan Priansa J, Donni, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Penerbit Alfabeta, Bandung.